Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

William Forrester et autres,

plaignants,

et

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale,

intimée,

et

Air Canada,

employeur.

Dossier du Conseil : 29285-C
Référence neutre : 2012 CCRI **632**
Le 7 mars 2012

Le Conseil était composé de Me Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de MM. André Lecavalier et Norman Rivard, Membres.

Représentants des parties au dossier

M. William Forrester, en son propre nom (cas type pour 75 autres plaignants);

M. Boyd Richardson, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale;

Me Fred Headon, pour Air Canada.

[1] Pendant la période du 13 au 21 février 2012, le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) a reçu 76 plaintes semblables de membres de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (l'AIMTA ou le syndicat) employés par Air Canada (l'employeur), dans lesquelles ils allèguent que le syndicat a manqué au devoir de représentation juste auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Comme toutes ces plaintes de manquement au devoir de représentation juste reposent sur les mêmes faits, le Conseil les a réunies aux fins de les instruire et de les trancher. Une liste des plaignants visés par la présente décision est jointe à titre d'annexe A.

[2] Le Conseil, composé de M[e] Elizabeth MacPherson, Présidente, et de MM. André Lecavalier et Norman Rivard, Membres, a examiné les plaintes, a conclu qu'il n'est pas nécessaire de tenir une audience et, pour les motifs énoncés ci-après, a rejeté les plaintes.

I – Contexte

[3] L'AIMTA est l'agent négociateur accrédité de plusieurs unités d'employés d'Air Canada, y compris l'unité composée de :

> tous les employés d'Air Canada qui exécutent des fonctions d'appui technique, d'entretien et de soutien opérationnel, **à l'exclusion** des employés occupant un poste de direction ou un poste comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail ou autrement, et **à l'exclusion** de tous les employés visés par une ordonnance d'accréditation et des employés des unités distinctes exerçant des fonctions qui ne sont pas comprises dans la portée des unités de négociation d'Air Canada ou des Lignes aériennes Canadien International ltée avant la fusion.

[4] Cette unité est communément appelée l'unité de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel (l'ATESO). Elle englobe trois divisions : les services techniques, les services des aéroports et de fret ainsi que les services de logistique et d'approvisionnement. La division des services techniques est responsable de l'entretien des avions d'Air Canada sur les bases partout au Canada (maintenance en ligne) et elle inclut les postes de technicien en maintenance en ligne, de technicien en électricité, d'inspecteur, de rédacteur technique, de planificateur, d'instructeur, de

mécanicien-monteur et de mécanicien d'automobile. La division des services des aéroports et de fret comprend les postes de préposé d'escale (manutentionnaire de bagages et de fret), de préposé au nettoyage d'aéronefs, d'agent de bagages et de fret, d'agent de masse et de centrage et d'agent de formation. La division des services de logistique et d'approvisionnement est responsable de l'approvisionnement, de l'entreposage, de la manutention et de la distribution des pièces et des fournitures.

[5] La convention collective conclue entre Air Canada et l'AIMTA pour l'unité de l'ATESO a expiré le 31 mars 2011. Après une longue période de négociations collectives, lesquelles se sont notamment déroulées en présence d'un conciliateur nommé par la ministre du Travail, les parties ont conclu une convention collective provisoire le 10 février 2012.

II – Nature des plaintes

[6] Les plaignants allèguent que le syndicat a agi de mauvaise foi en négociant pour les employés de la division des services techniques des conditions différentes de celles qu'il a négociées pour les autres employés membres de l'unité de négociation et en faisant des concessions qui ont des conséquences défavorables pour les techniciens en maintenance. Les plaignants soutiennent que la convention collective provisoire prévoit des augmentations de salaire et de congé moins généreuses pour les membres du groupe des services techniques et qu'elle ne répond pas aux préoccupations majeures de ce groupe. Ils soutiennent aussi que l'AIMTA n'avait pas informé le représentant du groupe des services techniques de la tenue de la séance de négociation qui a mené à la conclusion de la convention collective provisoire et donc que ce groupe n'était pas représenté lors de cette réunion critique.

[7] Les plaignants demandent au Conseil d'interrompre le processus de ratification et de scinder l'unité de négociation de l'ATESO en deux unités distinctes : la première pour les employés de maintenance spécialisés, qui sont minoritaires dans l'unité existante, et la deuxième pour tous les autres employés.

III – Analyse et décision

[8] Le Conseil prend acte du fait que, après le dépôt des présentes plaintes, la convention collective provisoire faisant l'objet des plaintes a été rejetée par l'ensemble des membres de l'unité de négociation. Néanmoins, le Conseil conclut qu'il y a lieu de trancher les plaintes, car les circonstances qui y ont donné lieu se reproduiront inévitablement à l'avenir, compte tenu de la composition de l'unité de négociation en cause.

[9] L'article 37 du *Code* prévoit ce qui suit :

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[10] La plupart des plaintes fondées sur l'article 37 du *Code* ont trait au traitement de griefs dans lesquels on allègue une violation de la convention collective. Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, où la conduite d'un syndicat démontrait qu'il avait manqué de manière flagrante et manifestement déraisonnable à son devoir de concilier les intérêts de tous ses membres dans des circonstances qui touchaient la nature même de leur relation d'emploi, le Conseil a étendu la portée du devoir de représentation juste au processus de négociation collective (voir, à titre d'exemple, les décisions *Cairns*, 1999 CCRI 35; et *Spragg*, 2011 CCRI 610).

[11] Lorsqu'il examine une plainte fondée sur l'article 37, le Conseil se concentre sur l'examen de la conduite du syndicat afin de déterminer si, dans sa représentation du plaignant, le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Le Conseil se penche sur le processus décisionnel interne du syndicat, et non sur le bien-fondé des revendications du plaignant. Le prédécesseur du présent Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (le CCRT), s'est prononcé ainsi dans la décision *Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT nº 304) :

> Il n'incombe pas au Conseil de changer les priorités d'un syndicat, de distribuer les ressources de ce dernier, de commenter le choix de ses dirigeants, de se substituer à lui dans la prise de ses

> décisions ou de critiquer les résultats de ses négociations. Notre tâche consiste à veiller à ce qu'il ne fasse pas preuve d'injustice ou de discrimination en exerçant le pouvoir exclusif de la majorité. Les décisionnaires des syndicats ne doivent pas agir avec duplicité ou pour des raisons inavouables, comme celles qu'interdit la législation sur les droits de la personne, ou par antipathie personnelle, esprit de vengeance ou malhonnêteté. Ils ne doivent pas se montrer arbitraires en ne faisant pas d'enquête ou en ne menant qu'une enquête hâtive ou superficielle sur le grief d'un employé. Le devoir de représentation juste ne garantit pas au groupe ni à l'individu que les décisionnaires des syndicats seront mûrs, sages, sensibles, compétents, efficaces et que leur emploi leur convient. Il ne garantit pas qu'ils ne feront pas d'erreurs...
>
> (pages 324; 131; et 615)

[12] La jurisprudence bien établie du Conseil portant sur l'article 37 du *Code* exige que le plaignant établisse à première vue que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Dans *Crispo*, 2010 CCRI 527, le Conseil a décrit l'exigence de la preuve suffisante à première vue comme suit :

> [12] Le Conseil se livre à une analyse de la preuve suffisante à première vue dans le cadre des nombreuses plaintes de manquement au devoir de représentation juste qu'il reçoit. Dans cette analyse, le Conseil tient pour avérés les faits importants allégués par un plaignant, et examine ensuite si ces faits importants peuvent être assimilables à une violation du *Code*.
>
> [13] L'analyse de la preuve suffisante à première vue soupèse les faits importants plutôt que les conclusions de droit. Le plaignant qui invoque une conclusion de droit en alléguant, par exemple, qu'une conduite donnée était arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi n'évite pas ainsi l'application de ce critère.
>
> [14] Dans *Blanchet* c. *Association des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712*, 2009 CAF 103, la Cour d'appel fédérale a appuyé le recours par le Conseil à l'analyse de la preuve suffisante à première vue et l'accent qu'il met sur les faits importants :
>
> > « [17] En règle générale, lorsqu'un tribunal tient pour avérées les allégations, il s'agit d'allégations de fait. Cette règle ne s'applique pas lorsqu'il s'agit de conclusions de droit : voir *Lawrence* v. *The Queen*, [1978] 2 C.F. 782 (1ère instance). La détermination des questions de droit appartient au tribunal et non aux parties : *ibidem*.
> >
> > [18] Il est vrai que le Conseil, dans l'extrait cité, n'a pas spécifié qu'il faisait référence aux allégations de fait du demandeur. Mais la référence qui y est faite aux allégations du demandeur ne peut être autre chose qu'une référence à des allégations de fait. Car, s'il en était autrement, il suffirait pour un plaignant d'énoncer comme conclusion que la décision de son syndicat est arbitraire ou discriminatoire pour que le Conseil soit tenu de conclure à une violation, du moins une violation *prima facie*, de l'article 37 du *Code* et d'adjuger sur le bien-fondé de la plainte. Ainsi le processus de tamisage (screening) des plaintes serait relégué aux oubliettes du passé. »

[13] Le critère de la preuve suffisante à première vue peut être décrit de la manière suivante : si le Conseil tenait pour avérées toutes les allégations de fait du plaignant, pourrait-il conclure que le syndicat a enfreint l'article 37 du *Code*? Lorsqu'il applique ce critère, le Conseil tient compte du fait que, durant les négociations collectives, les deux parties doivent souvent faire des concessions et des compromis pour arriver à un règlement mutuellement acceptable. De temps à autre, cela signifie que certains intérêts doivent être abandonnés ou faire l'objet de compromis afin d'obtenir une convention qui est acceptable pour la majorité des membres de l'unité de négociation. Le Conseil reconnaît que pour permettre la réalisation de l'objectif fondamental du *Code*, c'est-à-dire l'établissement de relations du travail constructives et harmonieuses, la manière dont le Conseil interprète et applique l'article 37 du *Code* doit donner aux syndicats une grande latitude pour arriver aux compromis nécessaires au règlement des différends découlant des négociations collectives. Par conséquent, la norme de la preuve suffisante à première vue d'une violation de l'article 37 en ce qui concerne la représentation des employés lors des négociations collectives est nécessairement très élevée. Pour établir à première vue que le syndicat a enfreint l'article 37 par sa conduite pendant les négociations collectives, le plaignant doit démontrer que la conduite du syndicat équivalait à une absence totale de représentation.

[14] En l'espèce, les plaignants n'ont pas établi à première vue que l'AIMTA a enfreint l'article 37 dans la manière dont elle a représenté leurs intérêts lors des négociations ayant mené à la conclusion de la convention collective provisoire de février 2012. Bien que le syndicat n'ait peut-être pas obtenu tout ce que les plaignants voulaient, les documents déposés avec leurs plaintes montrent clairement que le syndicat s'est penché sur les préoccupations des plaignants et a négocié les améliorations qu'il pouvait obtenir. Le fait que les résultats obtenus puissent varier selon les différents groupes d'employés compris dans l'unité de négociation témoigne de l'appréciation du syndicat des réalités du milieu de travail sur le plan des relations du travail. Comme il est souligné ci-dessus, le rôle du Conseil n'est pas de déterminer quelles devraient être les priorités de négociation d'un syndicat.

[15] Puisque les plaignants n'ont pas démontré que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi dans la manière dont il a représenté leurs intérêts pendant les négociations collectives, les plaintes sont rejetées.

[16] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction certifiée conforme
Communications

Elizabeth MacPherson
Présidente

André Lecavalier
Membre

Norman Rivard
Membre

ANNEXE A

Liste des plaignants – dossier 29285-C

William Forrester
Ken Chapman
Denis Walsh
Gordon Sheppard
Ken Hickerson
Myles J. Klimek
Howard Badowich
Rick Kesler
Marino Pacentrilli
Nelson Colmenares
Ronald E. H. Mohr
Brian Davis
Richard Vaugeois
Malouk Fahmy
Paul Campbell
Ronald Rutschmann
Michael Trick
Eng Chiong Sy
John Gibbon
Daniel Bouthillier
Vahan Paloulian
Young Colin James
Mario Della Vecchia
Raynald Hallé
Léopold Tremblay
Jean Leroux
Michel Bailey
Heddy Boussandel
Michel Boudreau
Pierre A. Depatie
Philippe Mayette
Stan Pilch
Peter Krewerth
Dan Sadrick,
Paul F. Galvez
Claude Gill
Yves Theriault
Bert Simpkint

Charles Robert Buermans
Bernard Dorge
Ernest Frutros
Richard Chuckry
Garry Price
Geoffrey Stuart
Daryl Klassen
Mike Emms
Brian Jamieson
R. Todd Docking
Miles Johnson
William N. Dolinsky
Marc Lemoine
Scott E. Fairbairn
Mike Oswald
Perry Hunstad
Mary Unger
Mike Dubois
Ap Ng
Peter Poelstra
Willy Cortez
Earl Fried
Gordon McCone
Corey Wilcox
Makowski Pawel
Frederick Gupta
Sukhvinder Gill
Kevin Jespersen
Steve Ankner
Donald J. Mazur
Sukhdeep S. Dhaliwal
Frank Perrella
Gord Garvie
Michael Yorksi
David Sherriff
Kelly Derksen
Keith Johnson
Frank Langlois